

授業を通じた社会人基礎力の育成に関する一考察

A Study on Nurturing of Essential competencies through the Lecture

井崎 美鶴子
(Mitsuko IZAKI)

キーワード：社会人基礎力、インターンシップ、キャリア形成

Key Words：Essential competencies, internship, career development

I. はじめに

経済産業省より「社会人基礎力」が2006年に提唱されてから16年が経つが、その重要性、有効性は増している。2017年には「人生100年時代の社会人基礎力」が新たに定義され、全ての年代が意識すべき土台となるものとされている。

「社会人基礎力」に関する研究も年々積み上げられ、大別すると1. 測定尺度の開発・検証、2. 事例研究、3. 調査研究が行われている。2. 事例研究の件数が最も多く、この中にはインターンシップを通じた社会人基礎力の変化に関する研究が多数含まれる。本学科においても、基礎教育科目（キャリア形成科目）として「インターンシップ」の授業を展開している。本研究では先行研究をふまえ、本学科で「インターンシップ」の授業を履修した学生の社会人基礎力の変化を調査し、授業を通じた社会人基礎力の育成について考察する。

II. 「社会人基礎力」の変遷

職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力として、経済産業省が「社会人基礎力」を2006年に提唱してから16年が経った。こうした能力は、かつては社会に出るまでに家庭や地域社会の中で自然に培われるものと考えられていたが、職場や教育をめぐる環境の変化に伴い、このような能力を明確に定義し、意識的な育成の対象として捉えることに大きな意味があるとし、「社会人基礎力」が提唱されることとなった。家庭や地域社会の教育力の低下や集団活動への参加の機会が減ることにより、社会人基礎力の自然な獲得が難しくなってきたことを大対らは指摘している¹⁾。

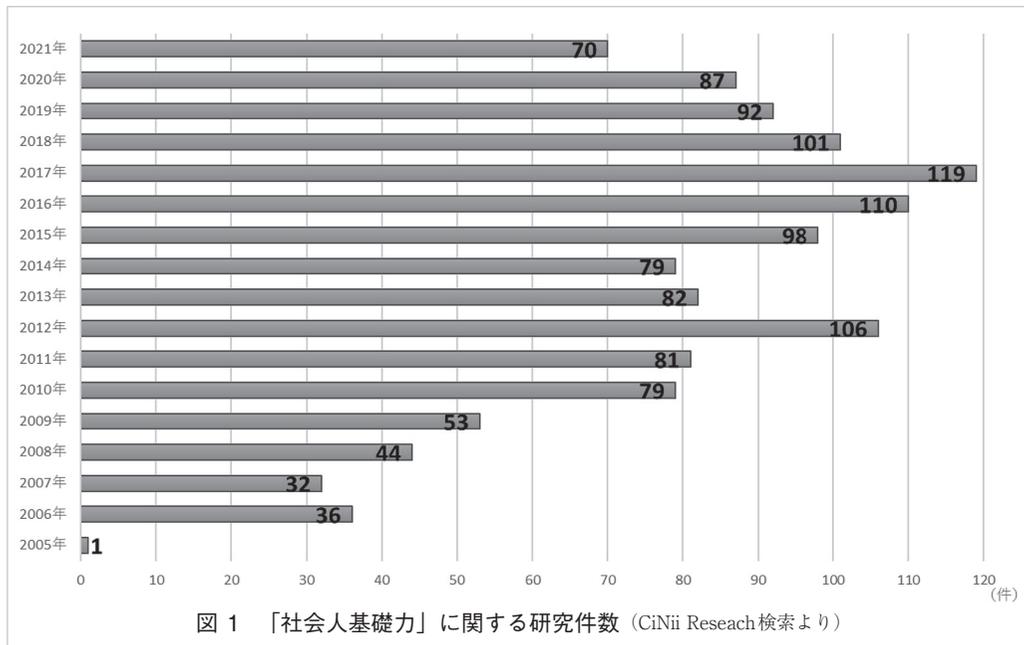
「社会人基礎力」は、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の3つの能力（12の能力要素）から構成されている²⁾。これらの能力に加え、「人生100年時代」ならではの切り口・視点が必要となってきたことから2017年には、これまで以上に長くなる個人の企業・組織・社会との関わりの中で、ライフステージの各段階で活躍し続けるために求められる力と

いざきみつこ：目白大学短期大学部ビジネス社会学科

して「人生100年時代の社会人基礎力」が新たに定義された。経済産業省によると、「人生100年時代の社会人基礎力」は、社会人基礎力の3つの能力（12の能力要素）を内容としつつ、能力を発揮するにあたって、自己を認識してリフレクション（振り返り）しながら、目的（どう活躍するか）、学び（何を学ぶか）、統合（どのように学ぶか）のバランスを図ることが、自らキャリアを切りひらいていく上で必要としている。ライフステージの各段階で、これらの視点を意識することが求められている³⁾。

Ⅲ. 先行研究

「社会人基礎力」が2006年に提唱されて以来、その重要性、有効性が取り上げられてきた。様々な分野での研究も積み上げられてきた。国立情報学研究所が公開する論文、図書・雑誌などの学術情報を検索できるデータベース・サービスCiNii Researchで「社会人基礎力」を検索ワードとした各年の研究件数を図1に示した。「社会人基礎力」を検索できたのは2005年からであり、2021年までに平均74.7件/年の研究が積み上げられている。近年の研究件数は減少しているように見えるが、コロナ禍でインターンシップをはじめとする事例研究が減った影響も考えられるため、今後の研究件数の推移も追っていきたい。



先行研究の中で最も多い、高等教育機関から社会へつなぐ過程での「社会人基礎力」の育成⁴⁾に関する研究について調べたところ、下記1.～3.の研究に大別された。

1. 測定尺度の開発・検証

調査対象者の社会人基礎力の測定、および社会人基礎力育成の効果測定をするために適した尺度の開発や検証が行われている。社会人基礎力の評価については、経済産業省より提案されている社会人基礎力評価シートの活用がある。この評価シートでは、3つの領域に含まれる12の能力要素それぞれについて、レベル1「発揮できなかった（どうしてもできなかった）」、レベル2「通常状況では発揮できた（何とかできた）」、レベル3「通常状況で効果的に発揮できた（見事にできた）／困難な状況でも発揮できた（とても難しかったが、何とかできた）」の3段階で評価をし、またその評価の根拠になった具体的な行動についても記述する形式になっている。このような評価を、事前、中間、事後と繰り返し行うことで自身の成長を確認しながら進めていくことが推奨されている。個人の成長の確認作業ということでは、この評価シートは十分有意義なものである一方で、大学教育による社会人基礎力育成の効果を検証するには、この評価の仕方は個人により測定しているものが異なる場合があり、信頼性と妥当性という意味からは活用しにくいことを、大対は指摘している¹⁾。西道はより汎用的な用途で利用できる尺度として、文部科学省が提唱する職業的発達にかかわる諸能力も合わせて整理し、キャリア教育において育成される社会人基礎力を測定する尺度の開発および信頼性と妥当性を検証する研究を行っている^{5) 6)}。又、看護系大学生、理工系大学生のように特定の職業や専攻を対象とした測定尺度の開発も行われている。

2. 事例研究

地域連携事業、PBL（課題解決型学習）、インターンシップ、産学連携プロジェクト、アクティブラーニングの経験による社会人基礎力の変化、学生の社会人基礎力育成に及ぼす影響を考察した事例研究が多く見られる。又、体育実技授業、ラーニングコモンズ活動、看護実習、栄養実践教育、森林環境教育、野外教育、学生ピア間活動、学園祭、レクリエーション活動、ボランティア活動、社会人基礎力育成グランプリ等、専攻の特性を生かした教育や実習を事例とした研究も行われている。

研究件数は事例研究が最も多く、その経験を通じて、社会人基礎力のどのような能力に変化が見られたかをアンケート調査によって明らかにしている研究が多い。又、加地らは、学生の変化だけではなく、社会人基礎力を高める教員の教授行動を研究している⁷⁾。

3. 調査研究

個別の事例から社会人基礎力の変化を明らかにしている研究を上述の「事例研究」に分類し、調査を通じて、研究仮説が正しいか否かを検証している研究を「調査研究」に分類した。

井上らは、現在の「能力」観の中心にあり、基礎的かつ重要な位置を占めている社会人基礎力を手がかりに、大学生の雇用に関する「能力」の育成メカニズムをパネル調査によって明らかにしている。大学生の社会人基礎力は、出身家庭の経済力によって規定されること、高校

3年時までには獲得した社会人基礎力が、大学生の社会人基礎力の育成に極めて大きな影響を与えることを明らかにし、授業以外での活動が社会人基礎力の育成に果たす役割の重要性を指摘している⁸⁾。松浦らは、社会人基礎力を大学生活の中で育成することを学生がどうとらえているかを調査し、大学生活における様々な活動と社会人基礎力の育成との関係を学生に「見える化」することによって、社会人基礎力の育成が促進されると述べている⁹⁾。ジェネリックスキル（汎用的能力／社会人基礎力）を客観的に定量評価できるアセスメントテストPROGを用いて、特に経験を積むことで身につく行動特性「コンピテンシー」の伸長に影響を与える要因を、大学生・短期大学生を対象に分析した研究もされている¹⁰⁾。

IV. インターンシップを通じた「社会人基礎力」の育成

教育機関におけるインターンシップは、1997年に文部省（現在の文部科学省）・通商産業省（現在の経済産業省）・労働省（現在の厚生労働省）によって、推進にあたっての基本的な考え方が出され¹¹⁾、大学におけるキャリア教育の広がり及び社会的要請とともに急速に広まった¹²⁾。文部科学省が毎年調査を行っている大学・短期大学・高等専門学校におけるインターンシップ実施状況の調査結果によると、インターンシップを実施している短期大学は273校と8割以上の短期大学でインターンシップが行われていることが分かる。そのうち、単位認定を行うインターンシップを実施している短期大学は263校（80.7%）、授業科目以外で単位認定を行わないインターンシップを実施している短期大学は58校（17.8%）であった¹³⁾。山野らは、インターンシップの効果として、企業や仕事に対する理解の深化、専門領域についての実務能力の向上、職業生活に対する適応力の向上、社会で必要とされていることへの気づきの獲得、さらに将来のビジョンが明確になることを指摘している¹⁴⁾。松尾は、インターンシップの事前教育、現場研修および事後教育の一連の連続した教育プログラムにおいて、「社会人基礎力」を結節点とすることで、効果的に成長を得られることを明らかにしている^{15) 16)}。

本学科においても、春学期に単位認定を行うインターンシップの授業を開講している。企業等での実地研修において社会人としての生活の厳しさを体験することや、研修先の業務内容、特質等の理解を通じて、社会の仕組みを理解することを授業目的とし、社会人基礎力の修得、職業観や人生観の醸成、目指す進路や職業への適性を見極めることを学習目標としている。コロナ禍の影響により、現在はオンラインでの1 day 仕事体験のインターンシップが主流となっているが、今年度の授業では各学生が関心のある分野や、今後のキャリア形成に関連した業界の企業や病院等実際にいき、対面での実地研修に参加した。本学科のインターンシップ授業を通じた履修学生の「社会人基礎力」の変化について調査と考察を試みた。

1. 調査概要

2022年度「インターンシップ」授業を履修した本学科1年生15名に、厚生労働省「エンプロイアビリティチェックシート」の社会人基礎力についての設問項目を用いて、実地研修前と

研修後それぞれの自身の社会人基礎力について、「あてはまる」から「あてはまらない」まで5段階評価でアンケート調査への回答を求めた。設問項目は、社会人基礎力の3つの能力(12の能力要素)である「前に踏み出す力」15項目、「考え抜く力」15項目、「チームで働く力」30項目の計60項目で構成されている。事前に研究目的と意義を説明し、回答は任意であり、回答の有無が成績等に影響することはなく、不利益を被らないこと、回答の内容は統計的に処理し個人は特定されないことなどの説明を十分に行った上で実施し、調査参加への同意は回答をもって確認することとした。本研究では、実地研修前と研修後の両方のアンケート回答を得られた13名を調査、考察の対象とする。

2. 調査結果

アンケートの回答結果は、表1の通りである。社会人基礎力の「前に踏み出す力」に関しては、特に「主体性：未経験のことは成長のチャンスだと考えて挑戦する」「働きかけ力：職場などで初対面の人がいたら自分から話しかける」「働きかけ力：一人でやりきれない課題の場合、他人に協力を依頼できる」「実行力：翌日どのような仕事をするか計画を立てて前日を終える」「実行力：何か目標を立てる際には、必ず何か数字を入れて考えている」などの項目において、インターンシップ前よりもインターンシップ後の自己評価が高くなった。インターンシップでの経験を通じて、成長のチャンスととらえて自ら挑戦する主体性を意識し、職場での積極的なコミュニケーションや相談の仕方、計画性、目標設定の具体化について学んだことがうかがえる。

「考え抜く力」に関し、「課題発見力：機械にトラブルがあった場合、原因を考えてから対応する」の項目でインターンシップ後の評価が高くなっているが、自由記述より、業務は一から十まですべてを教えてもらい、指示してもらえるわけではないことを体感し、機器トラブル等があった際にまず自分で原因を考えて対応した経験が回答での評価につながっていた。又、「計画力：イベント等を企画・計画して無事に開催させたことがある」「計画力：何かを計画する際、常にifを考えるようにしている」「創造力：自分の『あったらいいなと思うもの』が商品化されたことがある」「創造力：他人からユニークと言われたことがある」「創造力：理屈でムダと思いつつ、やってみたら心が動いた経験がある」などの項目は、JFLサッカークラブの若者の認知度を上げるための企画を他大学の学生と共同で立案し、公式試合でイベントを実施する課題解決型インターンシップに参加した回答者3名の評価が特に高くなっており、実際の経験が回答に反映されていることが分かる。これらの項目は評価のばらつきも大きいことから、経験の有無が影響しているといえよう。

「チームで働く力」に関しては、「発信力：発言の際、要点や話の順番を整理して簡潔に発言している」「発信力：大勢の中でも言うべき意見は言うことができる」「柔軟性：立場の異なる人ならばどんな意見を出すか仮説を立てる」「柔軟性：一度決めたことでも状況により臨機応変さを大切にしている」「状況把握力：自分の立場から求められる役割を意識して行動してい

表 1 インターンシップ前後での社会人基礎力のアンケート調査結果

| 設問項目 | インターンシップ前 | | インターンシップ後 | | 事後-事前の 平均値の伸長差 |
|--|-----------|------|-----------|------|-------------------|
| | 平均 | 標準偏差 | 平均 | 標準偏差 | |
| 前に踏み出す力：主体性（物事に進んで取り組む力） | | | | | |
| 自分の知らない事柄に出くわしたら自ら尋ねるか調べる | 4.38 | 0.51 | 4.62 | 0.51 | 0.24 |
| 皆が嫌がる作業でも必要ならば率先してやる | 3.77 | 0.73 | 4.08 | 0.76 | 0.31 |
| 自分に課せられた役割・作業はベストを尽くして取り組む | 4.54 | 0.52 | 4.69 | 0.48 | 0.15 |
| 未経験のことは成長のチャンスだと考えて挑戦する | 3.54 | 0.88 | 4.15 | 0.8 | 0.61 |
| 同席した行事の準備・片付けは誰かに頼まれても手伝う | 4.15 | 0.69 | 4.38 | 0.51 | 0.23 |
| 前に踏み出す力：働きかけ力（他人に働きかけ巻き込む力） | | | | | |
| 職場などで初対面の人がいいたら自分から話しかける | 3.23 | 0.83 | 3.77 | 0.83 | 0.54 |
| 自分の考えた方法が上手く行かない時、周囲に教えるを乞える | 3.85 | 0.8 | 4 | 0.91 | 0.15 |
| 一人でやりきれない課題の場合、他人に協力を依頼できる | 3.46 | 0.97 | 4.08 | 0.76 | 0.62 |
| 目標達成（成功）のために周囲の人の協力を得たことがある | 3.92 | 0.76 | 4.23 | 0.83 | 0.31 |
| 仲間との旅行やイベント企画を立てて実現させたことがある | 4.31 | 0.75 | 4.62 | 0.65 | 0.31 |
| 前に踏み出す力：実行力（目標を設定し確実に行動する力） | | | | | |
| 作業をする際には目標時間を設定して達成を目指す | 3.31 | 0.95 | 3.77 | 0.83 | 0.46 |
| 翌日のような仕事をやるか計画を立てて前日を終える | 2.69 | 0.75 | 3.54 | 0.97 | 0.85 |
| 何か目標を立てる際には、必ず何か数字を入れて考えている | 2.62 | 0.96 | 3.15 | 1.14 | 0.53 |
| 未経験の仕事・作業は最終ゴールを理解して予定を逆算する | 3.62 | 0.87 | 3.69 | 0.85 | 0.07 |
| 最初立てた予定が狂ったら軌道修正してでもやり遂げる | 3.77 | 0.83 | 3.62 | 0.96 | -0.15 |
| 考え抜く力：課題発見力（現状を分析し目的や課題を明らかにする力） | | | | | |
| 不満を感じる時には、その原因を探り考える | 3.54 | 0.66 | 3.85 | 0.69 | 0.31 |
| 日々の中で同じ作業を行う際には少しでも改善点を考える | 3.69 | 0.48 | 4.15 | 0.8 | 0.46 |
| 仕事や作業が自分の考えた工夫で効率UPしたことがある | 3.69 | 0.95 | 4.15 | 1.14 | 0.46 |
| 機械にトラブルがあった場合、原因を考えてから対応する | 3.31 | 1.03 | 4.31 | 0.85 | 1 |
| 上手く行かないことの原因を見つけて改善したことがある | 3.77 | 1.01 | 4 | 0.71 | 0.23 |
| 考え抜く力：計画力（課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力） | | | | | |
| イベント等を企画・計画して無事に開催させたことがある | 3.31 | 1.25 | 4.15 | 0.8 | 0.84 |
| 何かを計画する際、常にげを考えるようにしている | 3.23 | 0.73 | 3.85 | 1.21 | 0.62 |
| 何かを行う際の手順やアイデアは複数考えるようにしている | 3.31 | 0.85 | 3.69 | 1.11 | 0.38 |
| 何かを行う際、複数の考えの中からベストを考えて行う | 3.77 | 0.93 | 3.92 | 0.86 | 0.15 |
| 計画を立てる際、物事の優先順位を考えている | 4.38 | 0.65 | 4.31 | 0.75 | -0.07 |
| 考え抜く力：創造力（新しい価値を生み出す力） | | | | | |
| クリティカルシンキングを心がけている | 2.77 | 1.01 | 3.23 | 1.01 | 0.46 |
| 日常の中で、ちょっとした新発明・発見をしたことがある | 3.15 | 0.8 | 3.15 | 1.07 | 0 |
| 自分の「あったらいいなと思うもの」が商品化されたことがある | 2.08 | 1.19 | 3 | 1.63 | 0.92 |
| 他人からユニークと言われたことがある | 2.46 | 1.2 | 3.08 | 1.12 | 0.62 |
| 理屈でムダと思いつつ、やってみたら心が動いた経験がある | 2.54 | 0.88 | 3.54 | 1.05 | 1 |
| チームで働く力：発信力（自分の意見をわかりやすく伝える力） | | | | | |
| 発言の際、要点や話の順番を整理して簡潔に発言している | 2.77 | 1.01 | 3.38 | 1.26 | 0.61 |
| 相手の理解度を確かめつつ話をする | 3.38 | 1.04 | 3.62 | 0.96 | 0.24 |
| 相手の立場や人権などに配慮して発言する | 4.23 | 0.6 | 4.31 | 0.75 | 0.08 |
| 意見が対立しないような言い方を考えて発言している | 3.92 | 0.64 | 4.08 | 0.86 | 0.16 |
| 大勢の中でも言うべき意見は言うことができる | 2.54 | 0.97 | 3.23 | 1.09 | 0.69 |
| チームで働く力：傾聴力（相手の意見を丁寧に聴く力） | | | | | |
| 話を聞く際、相手の気持ちや考えを汲み取る努力をしている | 4.23 | 0.83 | 4.31 | 0.95 | 0.08 |
| 話を聞く際、ノンバーバルスキルを十分に使っている | 4.46 | 0.66 | 4.69 | 0.48 | 0.23 |
| あまり興味のない話でも、適当に質問をしたりできる | 3.69 | 0.85 | 4.08 | 0.76 | 0.39 |
| 対立した意見でも直ぐに反論したりはしない | 3.77 | 1.01 | 4.08 | 0.76 | 0.31 |
| 話を聞く際、その人の背景や立場も踏まえて聞く | 4 | 0.82 | 4 | 0.58 | 0 |
| チームで働く力：柔軟性（意見の違いや立場の違いを理解する力） | | | | | |
| 意見の異なる人とは、どんな背景の差があるのかを考える | 3.23 | 0.44 | 3.54 | 1.2 | 0.31 |
| 嫌いな人の意見でも良い点は認めて取り入れる | 3.77 | 1.09 | 4.08 | 0.86 | 0.31 |
| 立場の異なる人ならばどんな意見を出すか仮説を立てる | 2.77 | 0.73 | 3.46 | 0.97 | 0.69 |
| 謙虚さを持ち、他者の良い点は取り入れるようにしている | 4.15 | 0.69 | 4.31 | 0.63 | 0.16 |
| 一度決めたことでも状況により臨機応変さや柔軟性を大切にする | 3.92 | 0.95 | 4.46 | 0.66 | 0.54 |
| チームで働く力：状況把握力（自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力） | | | | | |
| 自分の置かれた立場や状況を常にわきまえて行動する | 3.77 | 0.44 | 4.23 | 0.83 | 0.46 |
| 自分の立場から求められる役割を意識して行動している | 3.62 | 0.96 | 4.23 | 0.73 | 0.61 |
| 相手との関係性を理解して適切な言葉遣いや行動をする | 4.38 | 0.87 | 4.46 | 0.78 | 0.08 |
| 周囲の人の立場や役割を意識して行動している | 4.08 | 0.76 | 4.23 | 0.93 | 0.15 |
| トラブルがあった際、冷静に情報収集し適切に判断できる | 3.62 | 1.12 | 3.62 | 1.04 | 0 |
| チームで働く力：規律性（社会のルールや人の約束を守る力） | | | | | |
| 社会ルールの第一歩として元氣な挨拶を実行している | 3.62 | 0.96 | 4.15 | 0.69 | 0.53 |
| 時間は1分でも遅刻だと理解し5分前行動を心がけている | 4.23 | 0.73 | 4.23 | 1.09 | 0 |
| 時間や締め切り間に合わない場合、事前に連絡している | 4.31 | 0.63 | 4.15 | 0.99 | -0.16 |
| 約束した予定は必ず守る | 4.15 | 0.69 | 4.31 | 0.85 | 0.16 |
| 組織の指揮命令系統を理解して行動している | 3.62 | 0.77 | 4.23 | 0.73 | 0.61 |
| チームで働く力：ストレス・コントロール力（ストレスの発生源に対応する力） | | | | | |
| 自分にとってストレスを感じる状況や環境を理解している | 3.77 | 1.17 | 4 | 0.82 | 0.23 |
| 自分なりのストレス・コーピング方法を持っている | 3.38 | 0.96 | 3.92 | 0.76 | 0.54 |
| 成長のために過度なストレスは受ける仕事に挑戦する | 3.15 | 0.99 | 3.69 | 1.03 | 0.54 |
| どうでもいいことは適当にやり過ごす | 4.38 | 0.65 | 4.15 | 0.8 | -0.23 |
| ストレスの発生源を改善・解決したことがある | 3.31 | 1.25 | 3.85 | 0.9 | 0.54 |

る」「規律性：社会ルールの第一歩として元気な挨拶を実行している」「規律性：組織の指揮命令系統を理解して行動している」などの項目でインターンシップ後の評価が高くなっており、目上の人など立場の異なる職場の方々への伝え方、関わり方、状況判断力を意識した結果であると考察する。

一方で、インターンシップ前の方が事後よりも評価が高かった項目もあった。「前に踏み出す力」では「実行力：最初に立てた予定が狂ったら軌道修正してでもやり遂げる」、「考え抜く力」では「計画力：計画を立てる際、物事の優先順位を考えている」、「チームで働く力」では「規律性：時間や締め切りに間に合わない場合、事前に連絡している」の項目は、インターンシップ前の方が事後より評価が高かった。これらの項目は実際にインターンシップを経験し、自分の計画通り、思い通りにはいかない場合も軌道修正しながらやり遂げることの難しさや、業務に優先順位をつけて期限や終業時間までに完了させること、業務を完了できそうにない場合の早めの報告・連絡・相談が出来ていなかったことに気づき、インターンシップ後の評価が低くなっていることが推察される。

又、「チームで働く力：ストレス・コントロール力」において「どうでもいいことは適当にやり過ごす」の項目もインターンシップ前の評価の方が高くなっているが、「自分なりのストレス・コーピング方法を持っている」「成長のために適度なストレスは受ける仕事に挑戦する」「ストレスの発生源を改善・解決したことがある」などの項目でインターンシップ後の評価が高くなっていることから、初めての職場での緊張も経験する中で、各々が前向きにストレス・コントロールを意識していたことがうかがえる。

3. 考察

図2の通り、「社会人基礎力」を構成する「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の3つの能力（12の能力要素）すべてにおいて、インターンシップ後に能力の総合的な伸長があった。これらの結果より、本学科の「インターンシップ」授業が社会人基礎力の育成につながっていると考える。ただし、今年度の「インターンシップ」授業の履修者が15名と限られ、調査対象の母集団が少ないことが本研究の課題である。又、事前学習としての「インターンシップ」授業での内容か、企業等での実地研修か、どの学びが社会人基礎力のどのような能力の育成につながっているのかを分析するまでは至れなかった。実地研修先の業界や職種、研修期間、内容の違いによる社会人基礎力の育成への影響も分析しきれていない。より詳細な分析を行うことを今後の課題としたい。「インターンシップ」の事後に、学生があらためて自己を認識して振り返り、今後の目的（どう活躍するか）、学び（何を学ぶか）、統合（どのように学ぶか）への考えをより深め、キャリア形成につなげていく事後学習の充実も課題である。

本学は「育てて送り出す」を社会的使命とし、「学び続ける力」「実践する力」「社会に役立つ力」を身につけることを掲げている。「人生100年時代の社会人基礎力」では、自己実現

や社会貢献に向けて、学び続けることを学び、多様な体験・経験、能力、キャリアを組み合わせ、統合することが提唱されており、本学で身につける3つの力に社会人基礎力の育成も含まれると考える。授業を通じて社会人基礎力をどのように育成していくことができるか、さらに考察を深めていきたい。

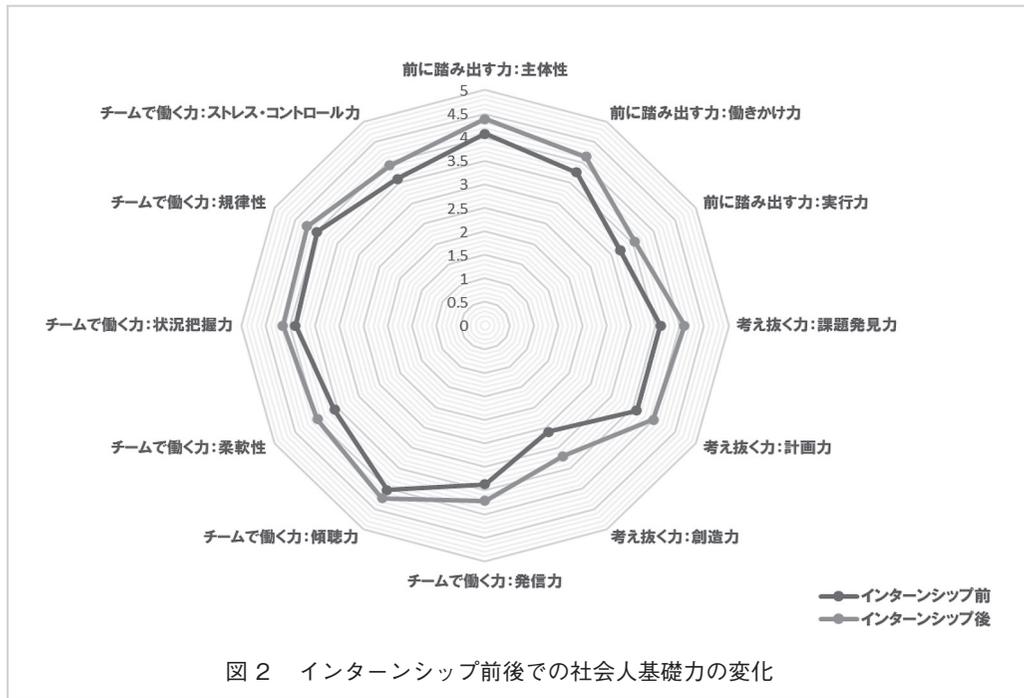


図2 インターンシップ前後での社会人基礎力の変化

【参考文献】

- 1) 大対香奈子・堀田美保・本岡寛子・直井愛里「大学生の社会人基礎力測定尺度の開発」『近畿大学総合社会学部紀要 7 卷 1 号』近畿大学総合社会学部, 2018年, p.51-59.
- 2) 経済産業省「社会人基礎力」
<https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html> (2022/6/26閲覧)
- 3) 経済産業省 産業人材政策室「人生100年時代の社会人基礎力について」, 2018年
https://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/sansei/jinzairyoku/jinzaizou_wg/pdf/007_06_00.pdf (2022/6/26閲覧)
- 4) 経済産業省・中小企業庁「『我が国産業における人材力強化に向けた研究会』報告書」, 2018年
https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/pdf/20180319001_1.pdf (2022/11/22閲覧)
- 5) 西道実「小・中学校におけるキャリア教育プログラムの効果測定」『プール学院大学研究紀要49号』プール学院大学国際文化学部, 短期大学部, 2009年, p.193-207.
- 6) 西道実「社会人基礎力の測定に関する尺度構成の試み」『プール学院大学研究紀要51号』プール学院大学国際文化学部, 短期大学部, 2011年, p.217-228.
- 7) 加地 みゆき・齋藤 智江「看護学生の社会人基礎力を高める熟練教員の教授行動 —テキストマイ

- ニングによる経験知の分析—』『看護・保健科学研究誌 第18巻1号』全国看護管理・教育・地域ケアシステム学会, 2018年, p.11-20.
- 8) 井上公人・中西啓喜「後期近代における『能力』育成メカニズムにかんする研究—大学生の社会人基礎力を手がかりとして—」『社会学研究科年報 No.20』立教大学大学院社会学研究科, 2013年, p.17-29.
- 9) 松浦美晴・神戸康弘「『社会人に必要な力』を大学生活の中で育成することを学生はどうとらえているか」『山陽論叢21巻』山陽学園大学紀要編集委員会, 2014年, p.131-145.
- 10) 井崎美鶴子「近年の社会人基礎力の研究に関する一考察 - 秘書・ビジネス実務教育の視点から - 」『秘書サービス接遇教育学会 第28回研究大会プログラム／研究発表要旨』秘書サービス接遇教育学会, 2022年, p.24-27.
- 11) 文部科学省・厚生労働省・経済産業省「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」, 2022年
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/20220610-mxt_ope01_01.pdf
(2022/10/5日閲覧)
- 12) 福田早苗・木村貴彦・松村歌子・長見まき子・山内彰「K大学H学科におけるインターンシップ導入の意義と課題 文献的考察を含めて」『総合福祉科学研究 第8号』関西福祉科学大学総合福祉科学学会, 2017年, p.1-6.
- 13) 文部科学省「令和元年度 大学等におけるインターンシップ実施状況について」, 2020年
https://www.mext.go.jp/content/20201204-mxt_senmon01-000010706_01.pdf (2022/10/5 閲覧)
- 14) 山野明美・平井松午・成行義文「キャリア教育におけるインターンシップ - 大人数講義における事前学習の有効性と課題 - 」『大学教育研究ジャーナル 第11号』, 2014年, p.38-55.
- 15) 松尾哲也「インターンシップの意義と『社会人基礎力』」『総合政策論叢 第30号』島根県立大学総合政策学会, 2015年, p.49-63.
- 16) 津田将行・前田吉広「大学生の短期インターンシップ参加が社会人基礎力に及ぼす効果に関する研究」『大学教育論叢』福山大学 大学教育センター, 2015年, p.105-110.